-派遣労働者の同一労働同一賃金-

比較対象労働者の情報提供
＜派遣先均等・均衡方式＞

令和2年12月4日

厚生労働省 岐阜労働局
職業安定部 職業安定課 需給調整事業室

本日のテーマ

１　派遣労働者の同一労働同一賃金について

２　比較対象労働者の情報提供の基本的知識

３　具体的な記載方法を見ていこう

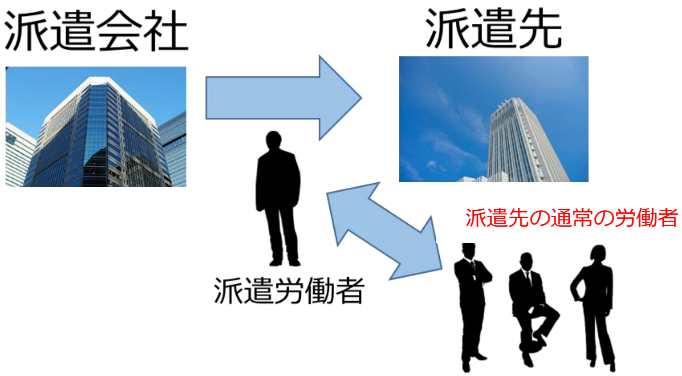
４　その他の留意点

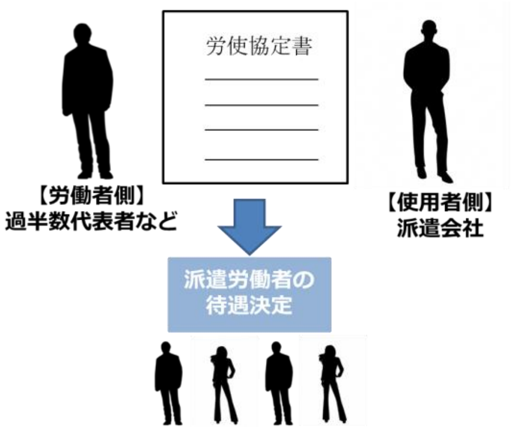
テーマ１
派遣労働者の同一労働同一賃金について

派遣労働者の同一労働同一賃金のおさらい

■　派遣労働者の同一労働同一賃金については、派遣元事業主に対し「**派遣先均等・均衡方式**」又は「**労使協定方式**」のいずれかの待遇決定方式による公正な待遇の確保を義務づけている（令和２年４月施行）

（※）「派遣先均等・均衡方式」　派遣先の通常の労働者を比べて、派遣労働者の待遇を確保
「労使協定方式」　一定の要件を満たす派遣元の労使協定により、派遣労働者の待遇を確保





■　派遣元が「**派遣先均等・均衡方式**」を選択している場合には、派遣先は「**比較対象労働者**」の情報を派遣元に提供することが必要（**法律上の義務**）

（※）派遣元が「労使協定方式」を選択する場合は、派遣先は「業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練」と「福利厚生施設（給食施設、更衣室、休憩室）」の待遇のみ情報提供が必要
（比較対象労働者の情報提供は不要）

テーマ２
比較対象労働者の情報提供の基本的知識

2　比較対象労働者の情報提供の基本的知識

概要

Point

派遣元の待遇決定方式により、
提供する待遇情報が異なる

■　派遣先均等・均衡方式

派遣先の労働者（比較対象労働者）

■　労使協定方式

業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練
福利厚生施設（給食施設、休憩室、更衣室）

2　比較対象労働者の情報提供の基本的知識

比較の対象となる労働者の「選び方」

① **職務の内容**＋**人材活用の仕組**
が同じ通常の労働者

② **職務の内容（業務の内容＋責任の程度）**が同じ通常の労働者

③ **業務の内容**o r**責任の程度**
が同じ通常の労働者

④ **人材活用の仕組**が
同じ通常の労働者

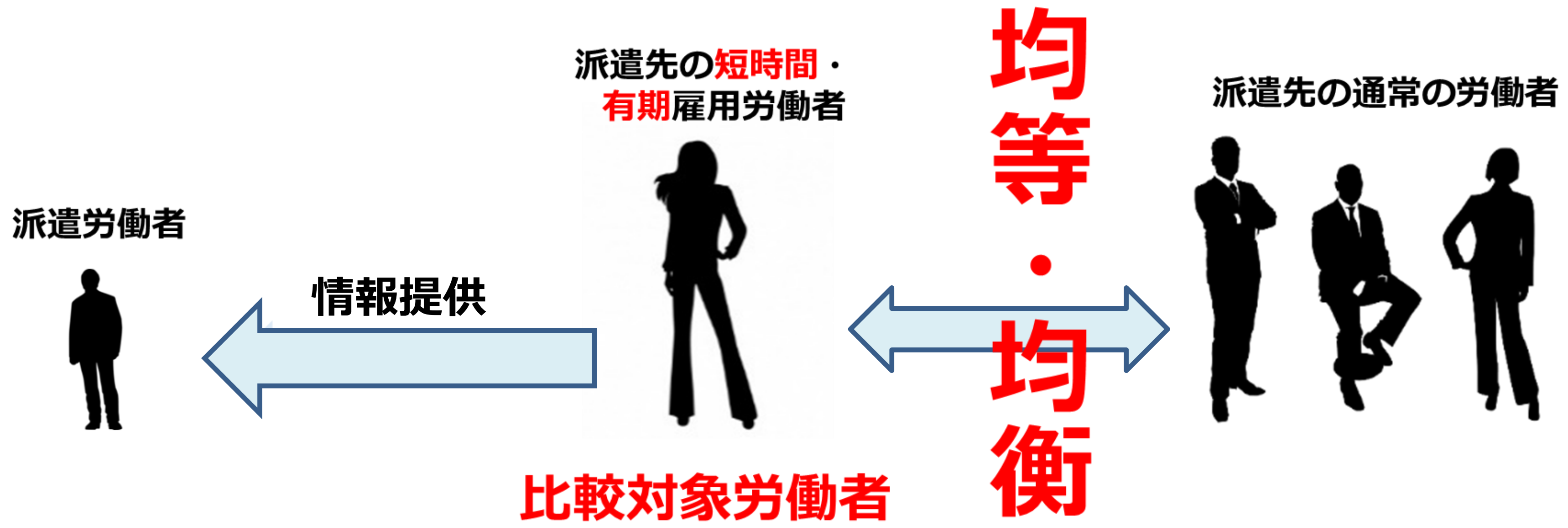
⑤　①～④までに相当する
短時間・有期雇用労働者

⑥**仮想**の通常の労働者

2　比較対象労働者の情報提供の基本的知識

比較の対象となる労働者の「選び方」

⑤　①～④までに相当する
短時間・有期雇用労働者



2　比較対象労働者の情報提供の基本的知識

比較の対象となる労働者の「選び方」

⑥**仮想**の通常の労働者

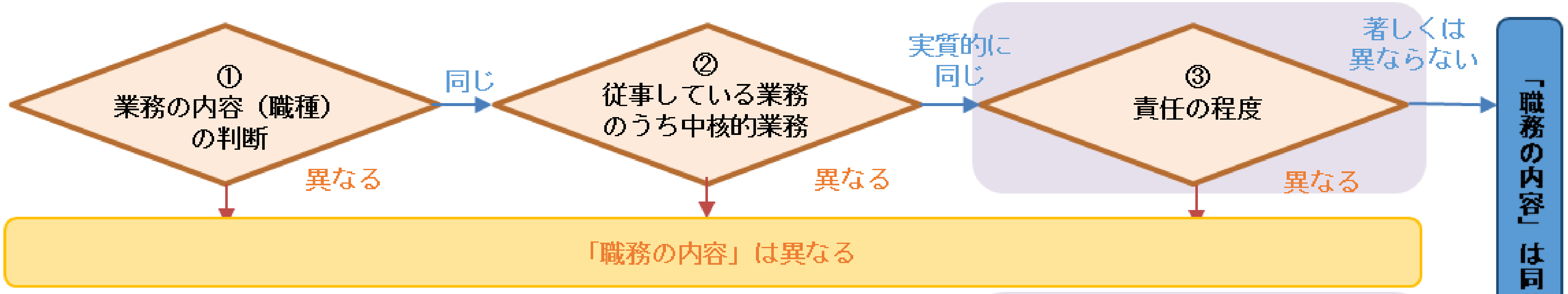
派遣先の
仮想の通常の労働者

一定の根拠

例えば、これまで適用実績はないが、仮に雇い入れるとすれば適用される待遇が示されている**就業規則**であって、労働基準監督署に届け出ている就業規則

2　比較対象労働者の情報提供の基本的知識

「職務の内容」が同じか否かの判断



例：「販売職」、「事務職」

業務の比較例

パート	接客、レジ、品出し
正社員	接客、レジ、品出し、商品陳列

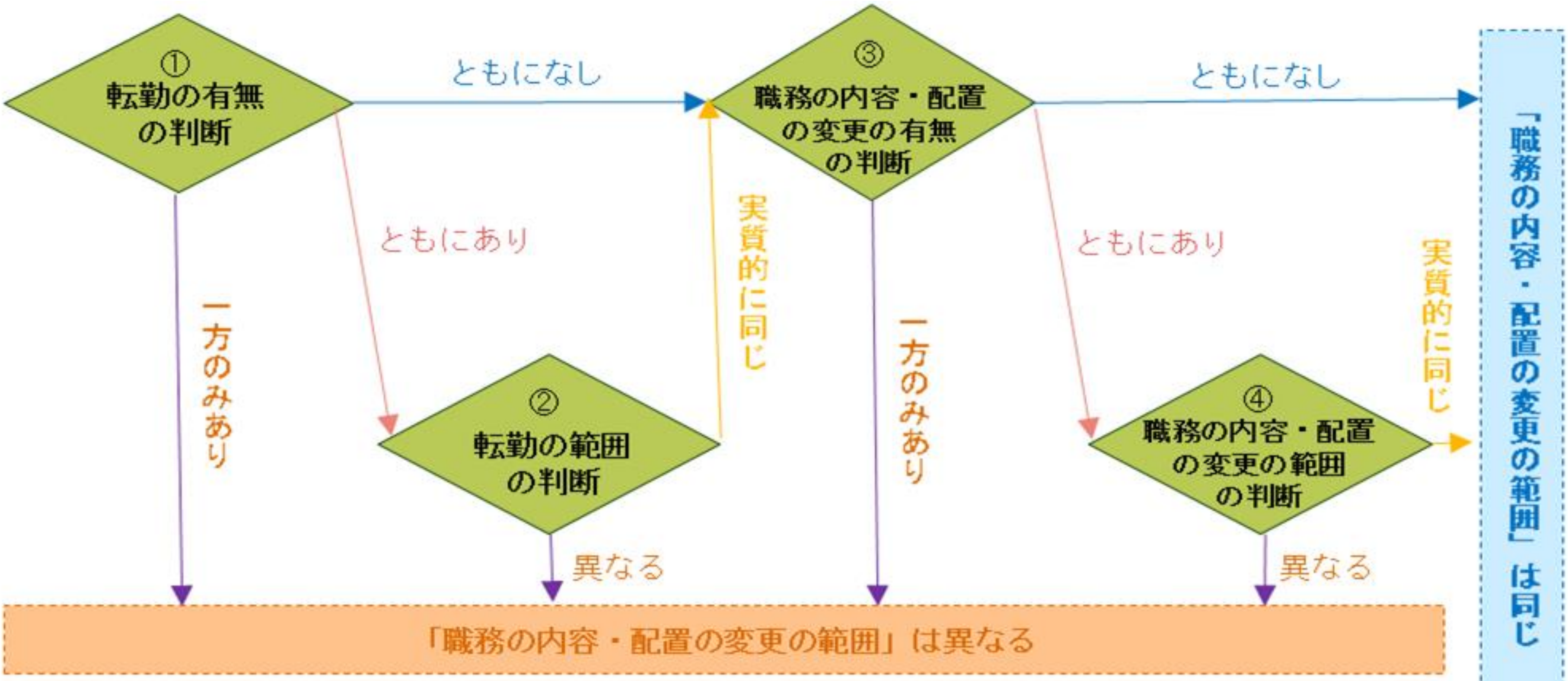
★中核的業務※に〇（何が中核的業務に当たるかは、同じ「販売職」でも個々の事業所ごとに異なります）

与えられている権限の範囲、業務の成果について求められている役割、トラブル発生時や臨時・緊急時に求められる対応の程度、売上目標等の成果への期待度などを総合的に判断します。

※「中核的業務」とは、ある労働者に与えられた職務に伴う個々の業務のうち、その職務を代表する中核的なものを指し、<u>与えられた職務に不可欠な業務、業務の成果が事務所の業績や評価に大きな影響を与える業務、労働者の職務全体に占める時間・頻度において割合が大きい業務</u>といった基準に従って総合的に判断します。

2　比較対象労働者の情報提供の基本的知識

「人材活用の仕組み」（職務内容及び配置の変更の範囲）が同じか否かの判断



※ここでの職務の内容・配置の変更とは勤務先の変更にかかわらず、事務から営業への職種の変更や、一般社員から主任への昇進などをいいます（勤務先の事業所の変更は手順①、手順②で確認済み。）。

2　比較対象労働者の情報提供の基本的知識

比較の対象となる労働者の「選び方」

一人の労働者

複数人の労働者

過去1年以内に雇用していた人

標準的なモデル

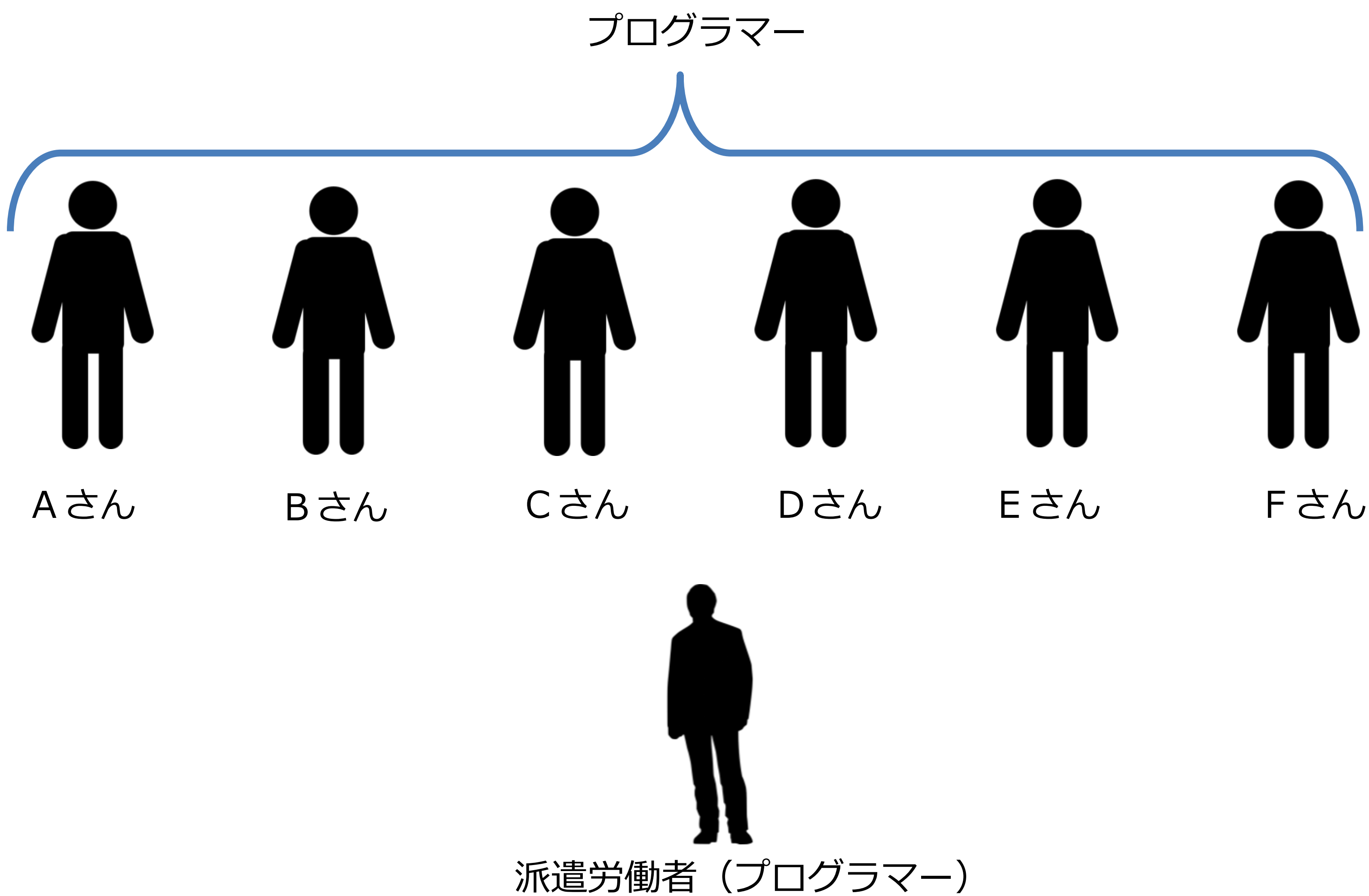
総合職　一般職
事務職　技術職　営業職

雇用管理区分

2　比較対象労働者の情報提供の基本的知識

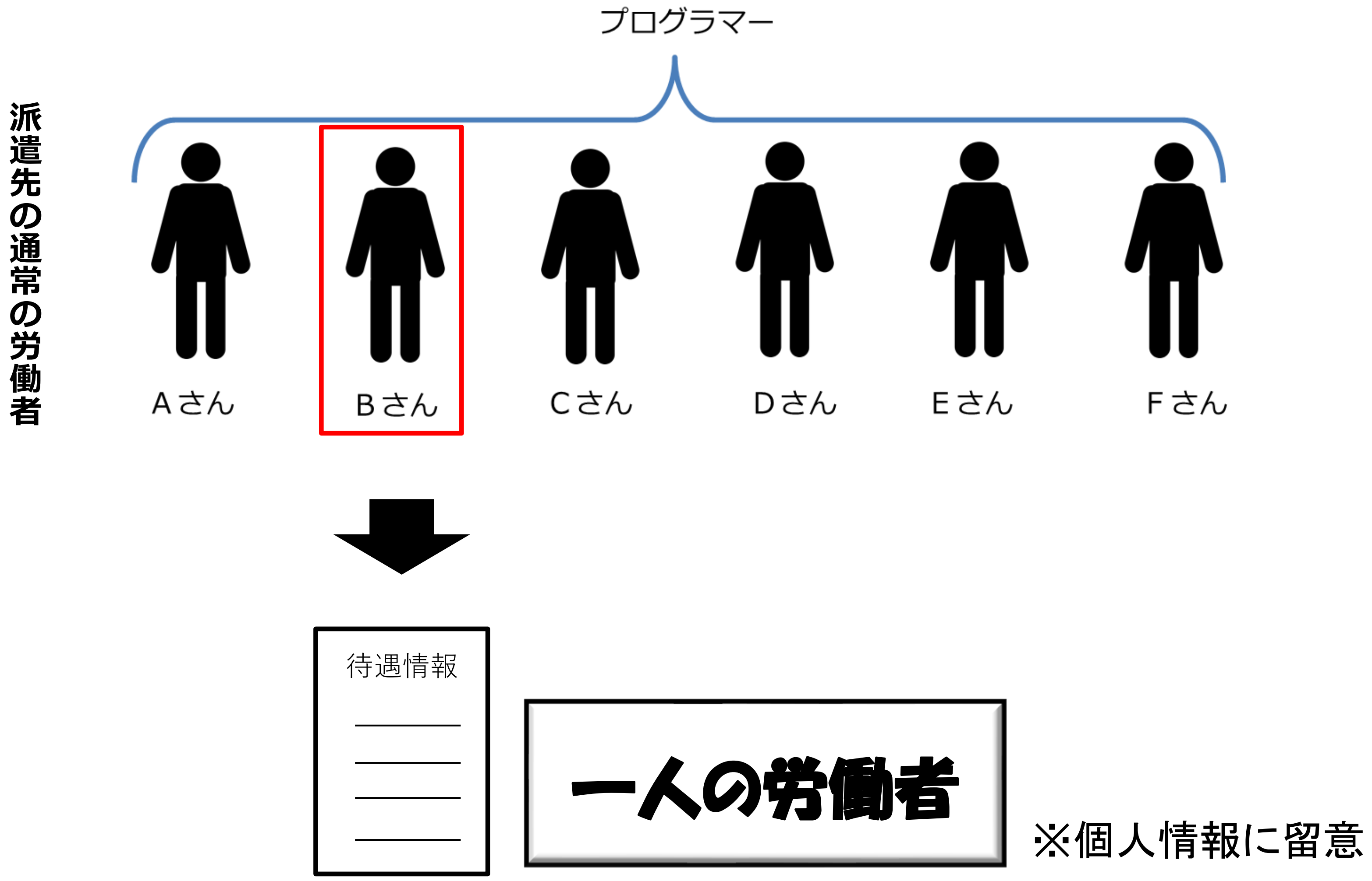
比較の対象となる労働者の「選び方」

（例）③ **業務の内容**が同じ通常の労働者



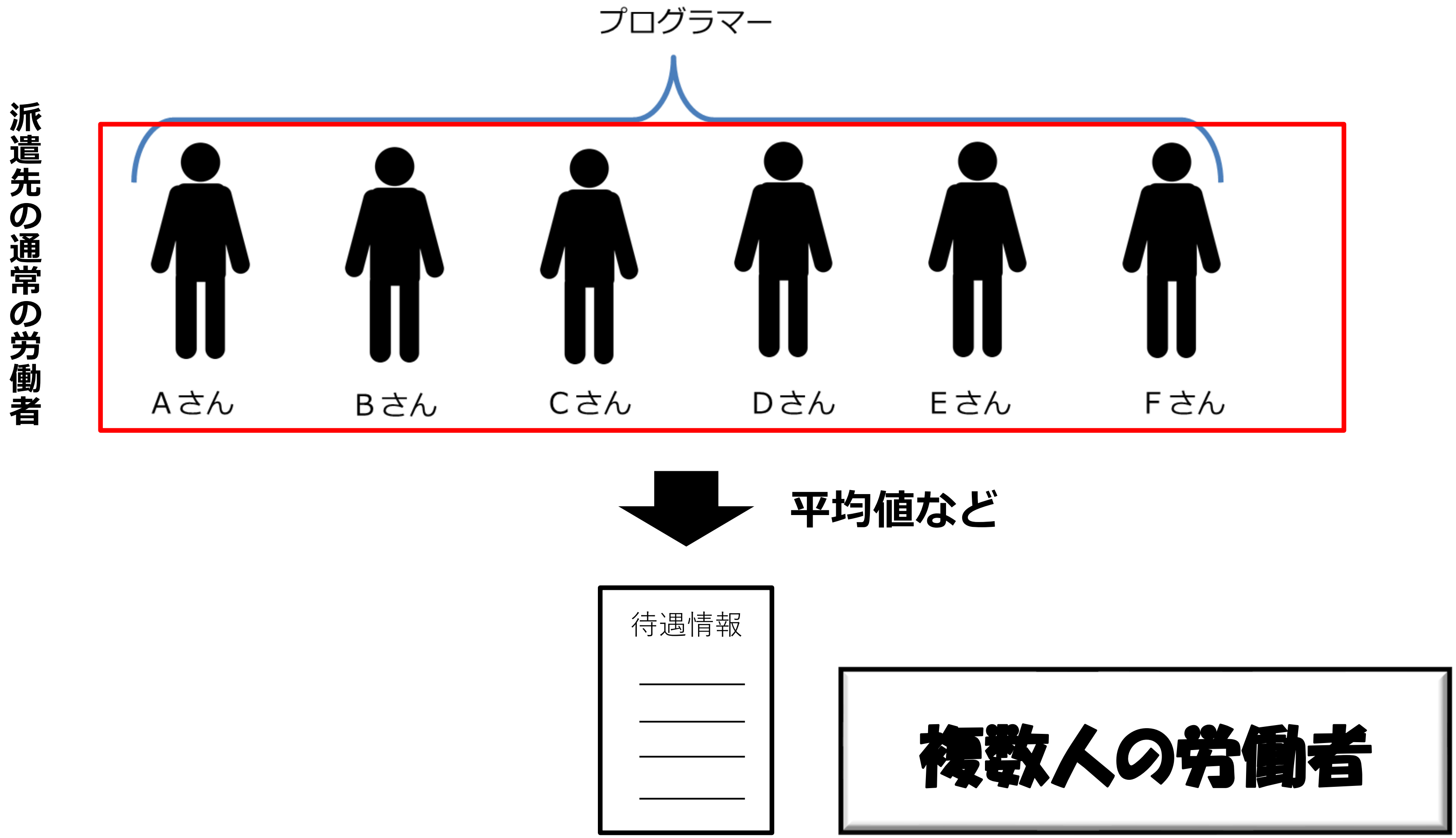
2　比較対象労働者の情報提供の基本的知識

比較の対象となる労働者の「選び方」



2　比較対象労働者の情報提供の基本的知識

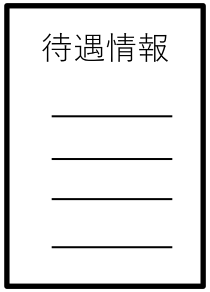
比較の対象となる労働者の「選び方」



2　比較対象労働者の情報提供の基本的知識

比較の対象となる労働者の「選び方」

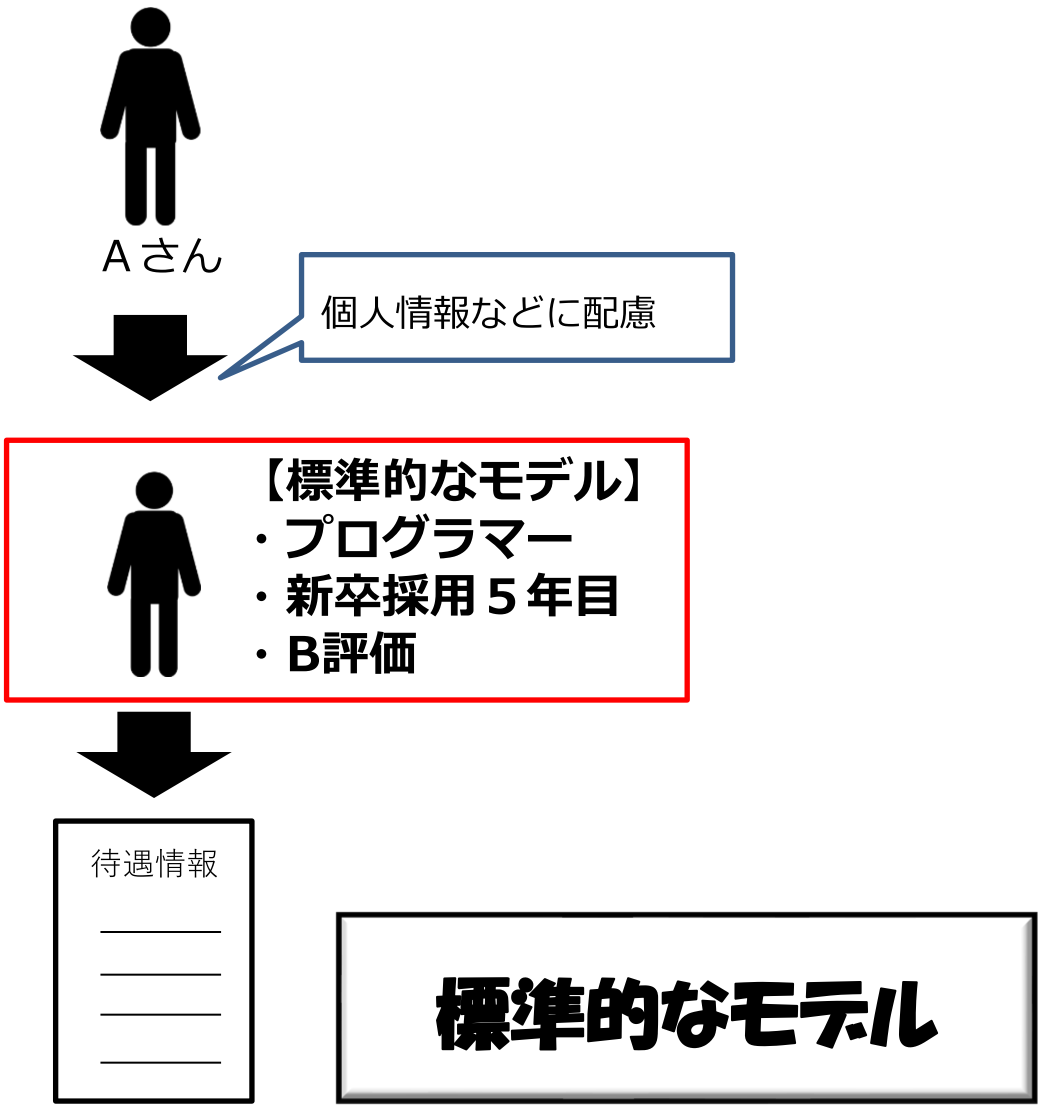
Ａさん（過去１年以内に雇用していた者）



過去1年以内に雇用していた人

2　比較対象労働者の情報提供の基本的知識

比較の対象となる労働者の「選び方」



テーマ３
具体的な記載方法を見ていこう

3　具体的な記載方法を見ていこう

提供方法

書面の交付、ファクシミリ、
電子メールなど

3　具体的な記載方法を見ていこう

書面の記載例

令和△年△月△日

（派遣元）
〇〇〇株式会社　御中

（派遣先）
□□□株式会社
役職　・・・　氏名　・・・

比較対象労働者の待遇等に関する情報提供

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律第 26 条第 7 項に基づき、比較対象労働者の待遇等に関する情報を下記のとおり情報提供いたします。

3　具体的な記載方法を見ていこう

書面の記載例

3．待遇の内容等

（1）比較対象労働者の待遇のそれぞれの内容（昇給、賞与その他の主な待遇がない場合にはその旨）【則第 24 条の 4 第 1 号ハ関係】

（2）比較対象労働者の待遇のそれぞれの性質及び待遇を行う目的【則第 24 条の 4 第 1 号ニ関係】

（3）待遇のそれぞれを決定するに当たって考慮した事項【則第 24 条の 4 第 1 号ホ関係】

（待遇の種類）		
（待遇の内容）	（待遇の性質・目的）	（待遇決定に当たって考慮した事項）

①　基本給		
20 万円／月	・労働に対する基本的な対償として支払われるもの ・労働者の能力の向上のための努力を促進する目的 ・長期勤続を奨励する目的	能力・経験、勤続年数を考慮。 能力・経験：定型的な販売業務の処理、クレーム対応が可能 勤続年数：1 年目（入社後 4 か月）

②　賞与		
40 万円／年	・会社の利益を分配することによって、社員の士気を高める目的	基本給額、支給月数により算定 個人業績に係る評価を考慮 個人業績：B 評価（「特に優秀」、「優秀」、「普通」の三段階評価の中評価）

【Point】

- 待遇の**内容**だけでなく、その待遇の**性質**や**目的**、**待遇決定に当たって考慮した事項**も記載
- **より具体的に**記載すると、派遣元は検討しやすい

3　具体的な記載方法を見ていこう

書面の記載例

④　特殊作業手当：制度無		
—	—	—

⑤　特殊勤務手当：制度無		
—	—	—

【Point】
主な待遇について、それぞれ記載。
主な待遇がない場合は、その旨を記載することが必要

※主な待遇
基本給、昇給、賞与、各種手当（「役職手当」、「特殊作業手当」、「特殊勤務手当」、「精皆勤手当」、「時間外労働に対して支給される手当」、「深夜労働又は休日労働に対して支給される手当」、「通勤手当及び出張旅費」、「食事手当」、「単身赴任手当」、「地域手当」、「福利厚生施設」、「転勤者用住宅」、「慶弔休暇並びに健康診断に伴う勤務免除及び有給の保障」、「病気休職」、「法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇」、「教育訓練」及び「安全管理に関する措置及び給付」）、退職手当、住宅手当及び家族手当を指す。

＜制度がない旨の記載例＞
◇◇手当、◇◇手当、◇◇手当、◇◇休暇については、制度がないため、支給等していない。

【Point】
主な待遇がない場合は、表形式でなく、制度がない個々の待遇を**まとめて記載することでも可能**

3　具体的な記載方法を見ていこう

書面の記載例

③　役職手当：制度有		
２万円／月	・一般社員にはない特別な責任と役割に応じて支給されるもの ・一定の責任と役割の履行を促進する目的	責任の程度を考慮 役職：副リーダー

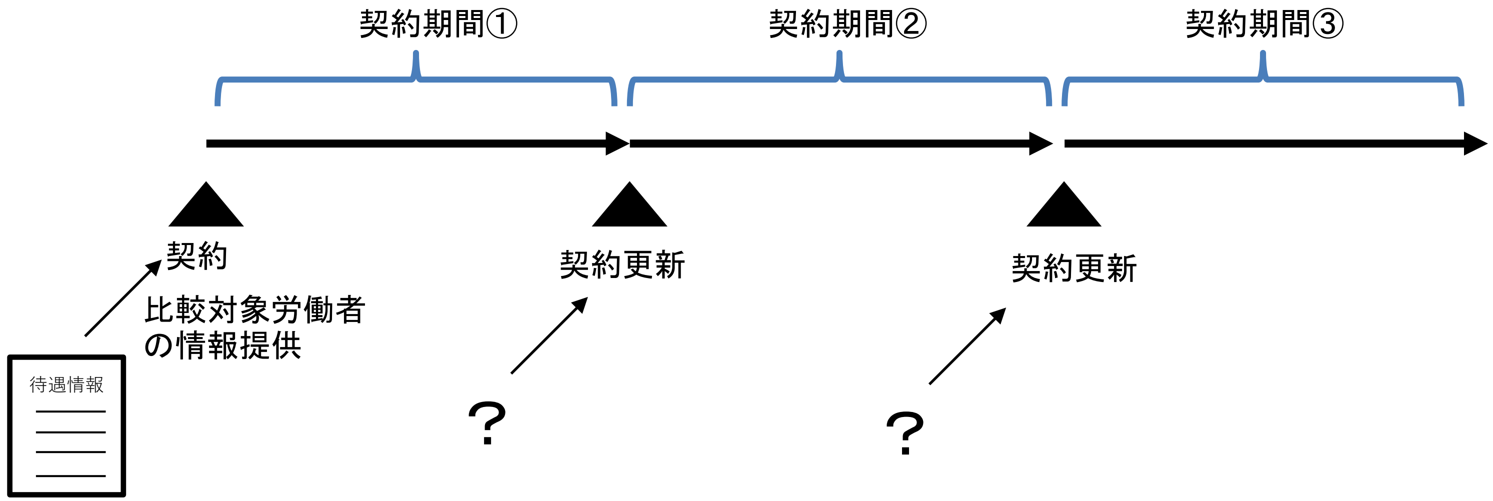
㉖　家族手当：制度有		
１万円／月	・労働者の家族を扶養するための生活費を補助する目的	扶養家族の人数を考慮し、扶養家族１人につき１万円を支給（上限３万円） 扶養家族：１人

【Point】
扶養家族の人数に応じて支給される家族手当等、機械的に計算・適用がなされる待遇であって、扶養家族の人数などの計算・適用の前提となる実態が異なるものについては、**待遇の実施基準**が提供されることが必要

テーマ４
その他の留意点

4　その他の留意点

契約更新



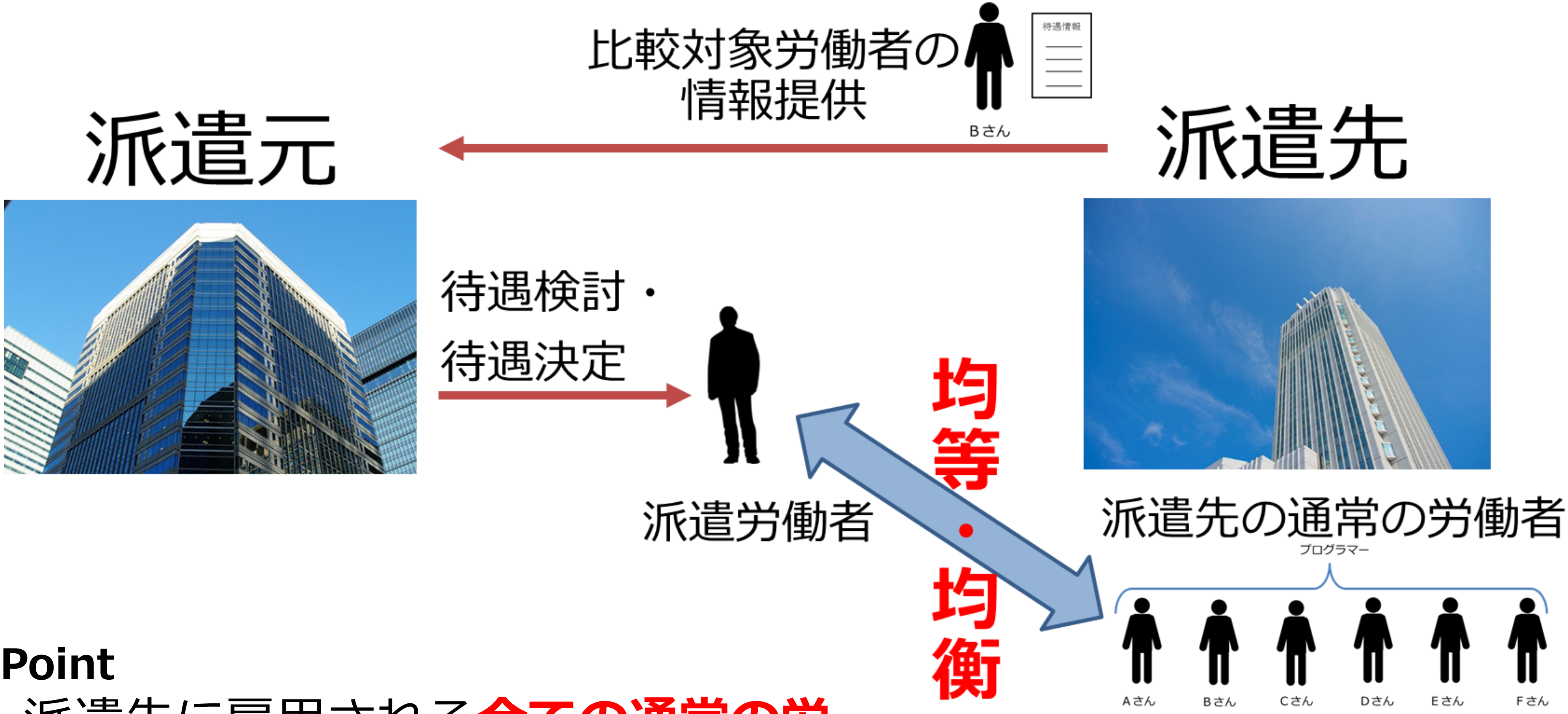
派遣先均等・均衡方式に関するQ&A　令和元年12月26日公表

問　労働者派遣契約の更新も法第26条第7項の「労働者派遣契約を締結するに当たって」に該当し、改めて比較対象労働者の情報提供が必要なのか。

答　貴見のとおり。ただし、比較対象労働者及びその待遇に関する情報に変更がない場合には、更新時に改めて同一の情報を提供する必要はなく、「令和〇年〇月〇日付けの情報提供から変更がない」旨を書面の交付若しくはファクシミリを利用してする送信又は電子メール等の送信をすることにより、派遣先から派遣元事業主に提供することで差し支えない。

4　その他の留意点

法30条の３と比較対象労働者について



Point

派遣先に雇用される**全ての通常の労働者との間**で、不合理な待遇差の解消が求められる

4　その他の留意点

法30条の３と比較対象労働者について

比較対象労働者の情報提供

Bさん

待遇情報

派遣元

派遣先

待遇検討・待遇決定

派遣労働者

均等・均衡

派遣先の通常の労働者

社長・役員

短時間労働者

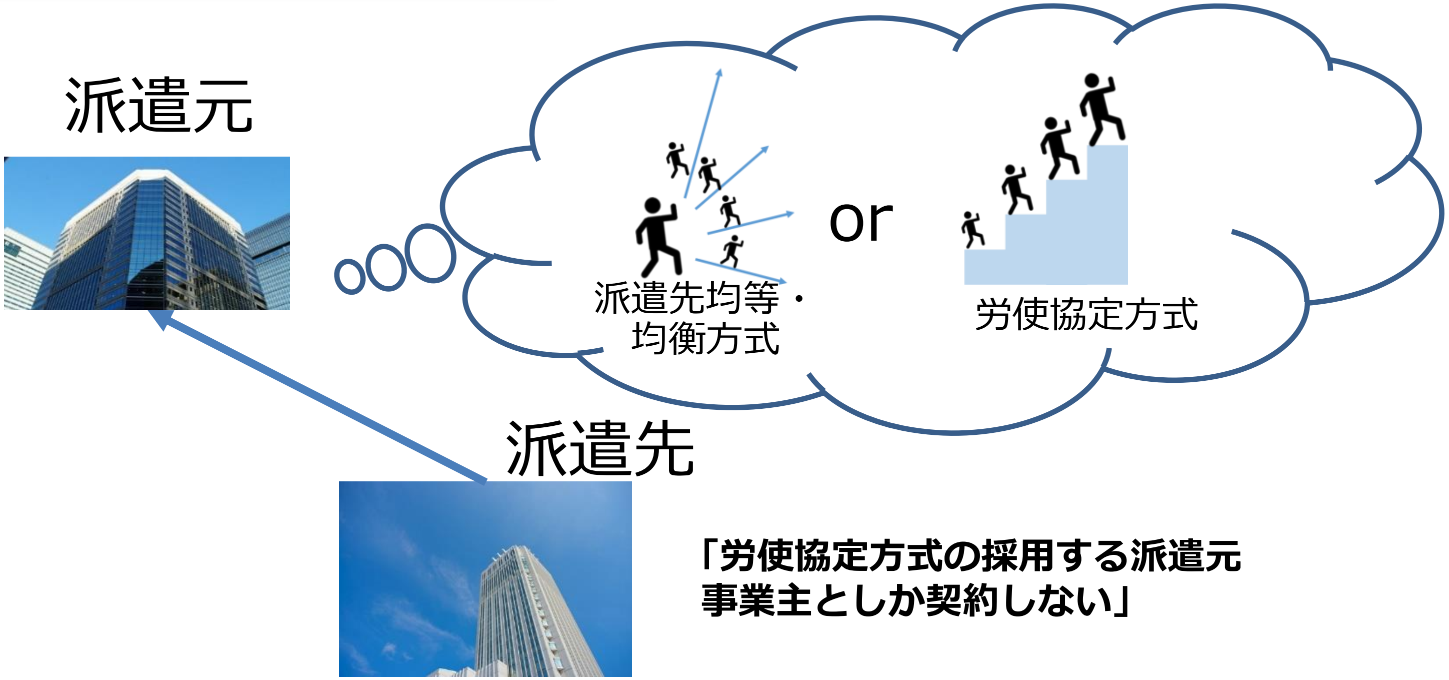
通常の労働者なし

Point

派遣先に**雇用される通常の労働者がいない場合**は、比較対象労働者の情報提供は**不要**

4　その他の留意点

待遇決定方式の働きかけ



待遇決定方式の選択については、派遣労働者の納得感や雇用の安定、キャリア形成等を考慮しながら、派遣労働者の就業の実態をよく知る**派遣元事業主の労使に委ねられているもの**。

　このため、派遣先が「労使協定方式を採用する」等を派遣元事業主に通知し、受け入れ予定の派遣労働者の**待遇決定方式を一方的に限定することは、改正労働者派遣法の趣旨に反し、適当ではない。**

　また、**待遇を引き下げることを目的**としている場合は、改正労働者派遣法の趣旨に反するものであり、**適当ではない**。

４　その他の留意点

比較の対象となる労働者を提供しなかった場合

派遣先

法第26条第７項違反

労働者派遣の役務の提供を受けようとする者は、第一項の規定により労働者派遣契約を締結するに当たっては、あらかじめ、派遣元事業主に対し、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者派遣に係る派遣労働者が従事する業務ごとに、比較対象労働者の賃金その他の待遇に関する情報その他の厚生労働省令で定める情報を提供しなければならない。

派遣元

法第26条第９項違反

派遣元事業主は、労働者派遣の役務の提供を受けようとする者から第七項の規定による情報の提供がないときは、当該者との間で、当該労働者派遣に係る派遣労働者が従事する業務に係る労働者派遣契約を締結してはならない。

4　その他の留意点

その他のルール

(1)　変更時の情報提供の内容

派遣元は、派遣先から変更時の情報提供をもとに、比較対象労働者の待遇等に関する情報の変更があった時点から、派遣先の通常の労働者との間の均等・均衡待遇を確保することが必要。

→　「労働者派遣契約前に提供した情報のうち変更があった内容」＋「**変更が生じた時点**」を情報提供。

(2)　情報提供に関する手続き

- **書面の交付等（書面の交付、ファクシミリ、電子メール等）**により情報提供。
- 書面等（派遣元）、書面等の写し（派遣先）を、**労働者派遣が終了した日から３年**を経過する日まで保存。

(3)　変更時の情報提供が不要な場合

次の場合には、比較対象労働者の待遇等に関する情報に変更があった場合で、変更時の情報提供は不要。

①　**現に派遣されている派遣労働者が労使協定方式の対象となる者のみである場合**

→　法第40条第２項の教育訓練及び法第40条第３項の福利厚生施設を除き、変更情報の提供は不要。
ただし、新たに派遣先均等・均衡方式の対象者が含まれることとなったときは、遅滞なく、変更時の情報提供が必要。

②　**労働者派遣契約の終了の間際における軽微な変更が生じた場合**

- 労働者派遣契約が終了する日前１週間以内における変更であって、
- 当該変更を踏まえて派遣労働者の待遇を変更しなくても、法第30条の３（派遣先の通常の労働者との間の均等・均衡待遇の確保）の規定に違反しないものであり、
- かつ、当該変更情報の提供を要しないものとして労働者派遣契約で定めた範囲を超えないものが生じた場合

には、変更時の情報提供は不要。

4　その他の留意点

その他のルール

(4)　待遇情報の取扱い

派遣先から派遣元に提供された情報の取扱いについては、次の事項に留意する必要がある。

①　**個人情報に該当するものの**保管又は使用　→　**均等・均衡待遇の確保等の目的の範囲に限られる**。

②　**個人情報に該当しないものの**保管又は使用　→　**均等・均衡待遇の確保等の目的の範囲に限定する等適切な対応が必要**。

（適切な対応として、この他、保存義務経過後に利用することがなくなった情報を速やかに消去することも考えられる。）

③　**法第24条の４の秘密を守る義務の対象**　→　派遣元事業主及びその代理人、使用人その他従業者は、**正当な理由がある場合でなければ、比較対象労働者の待遇等に関する情報を他に漏らしてはならない**。

4　その他の留意点

行政ＡＤＲ

派遣労働者の同一労働同一賃金に関し、派遣労働者と事業主の間に関する**トラブルの早期解決**を図るため、事業主と労働者との間の紛争を**裁判をせずに解決**する手続き「**行政ADR**（行政による裁判外紛争解決手続）」を整備。

具体的には①**都道府県労働局長**による紛争解決の援助（助言・指導・勧告）と②**調停会議**による調停・調停案の作成・受諾勧告の２つがある。

対象となる紛争とは

派遣元事業主

- ・法第30条の３（派遣先均等・均衡方式）
- ・法第30条の４（労使協定方式）
- ・法第31条の２第２項（雇入れ時の説明）
- ・法第31条の２第３項（派遣時の説明）
- ・法第31条の２第４項（派遣労働者から求めがあった場合の説明）
- ・法第31条の２第５項（不利益な取扱いの禁止）

派遣先

- ・法第40条第２項（業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練の実施）
- ・法第40条第３項（給食施設、休憩室及び更衣室の利用の機会の付与）

例えば・・・

- 派遣先の正社員と全く同じように働いているのに処遇が違う。
- 労使協定書どおりに処遇が決まっていない。
- 派遣先にある食堂や休憩室、更衣室を利用できない。